

Relations industrielles Industrial Relations



Technological Change & Human Development, Wayne L. Hodges ? Matthew A Relly, New York, New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, Ithaca, N.Y., 1970, 388 pp.

Lola Jacques

Volume 25, numéro 3, 1970

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028165ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028165ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Jacques, L. (1970). Compte rendu de [*Technological Change & Human Development*, Wayne L. Hodges ? Matthew A Relly, New York, New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, Ithaca, N.Y., 1970, 388 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 25(3), 624–625.
<https://doi.org/10.7202/028165ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1970

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

de l'arbitrage obligatoire a permis de maintenir un haut degré d'uniformité dans les taux de salaire ; 3° l'enregistrement des syndicats a supprimé une des causes importantes de malaise industriel ; 4° les sanctions pénales utilisées ont permis de raccourcir sensiblement la durée des grèves.

Mais comment se fait-il qu'un tel système qui, de loin, paraît restreindre la grève dans une large mesure a-t-il pu fonctionner aussi longtemps sans provoquer de conflit majeur ? C'est une question qu'il vaut la peine de se poser. Il semble bien qu'il faut la porter au crédit de l'institution même qui jouit d'une grande autonomie vis-à-vis les pouvoirs publics et qui est bien hiérarchisée. On a réussi à empêcher la politisation de cette institution qui a conservé une excellente réputation d'impartialité et, encore davantage peut-être, une grande stabilité.

Quand il s'est agi d'apporter des améliorations au régime même, au lieu de multiplier les chambardements, de tenter de nouvelles expériences, on s'est appliqué à combler graduellement les lacunes au gré des circonstances. En refusant de prêter trop facilement l'oreille aux revendications des groupes de pression, (contrairement à ce qui s'est passé au Québec, où, en dépit de l'élargissement du droit de grève au cours des derniers dix ans, l'écart entre les taux de salaires avec l'Ontario, loin de se rétrécir, n'a fait que s'élargir, où l'on assiste présentement en outre, à l'intérieur de la province même, à des disparités de salaires marquées entre ceux qui peuvent utiliser avec avantage la force économique et ceux qui ne le peuvent pas, où l'on est rendu à avoir recours aux décrets-lois pour mettre fin à des grèves qui s'éternisent, l'Australie paraît bien avoir donné un peu à tout le monde un exemple qu'il serait peut-être bon de méditer.

Mais le système australien d'arbitrage, sans avoir recherché cette fin, à cause de sa stabilité même, a permis d'y établir graduellement une politique nationale des salaires. L'auteur traite de cette question dans une annexe à son étude principale.

Les sentences arbitrales ont édifié pierre par pierre un régime de salaires fondé sur les besoins de la population, la valeur du travail accompli et la capa-

cité de payer de l'économie, ont élaboré indirectement des objectifs plus généraux de politique économique de nature à favoriser le plein emploi tout en freinant dans une certaine mesure l'inflation.

Même si les commissions d'arbitrage avaient pour rôle de régler les conflits industriels, elles en sont venues par la force des choses à constituer en quelque sorte une enquête économique nationale permanente. A partir du règlement de conflits bien localisés à une entreprise, on passait nécessairement à l'étude de la situation dans l'industrie et la région. Les tribunaux ont aussi été amenés à tenir compte de la productivité dans les augmentations de salaires et les conditions de travail, à tenir compte des exportations et des importations, de l'évolution des prix dans le monde, des marges de profit, des répercussions des tarifs douaniers et des variations d'impôt.

C'est pourquoi, quand on considère cette étude, on se rend compte que, le régime d'arbitrage obligatoire, à cause de son efficacité, de son organisation bien hiérarchisée, de l'obligation dans laquelle se trouvaient les parties, employeurs, syndicats ouvriers et même services de l'Etat, de présenter aux conseils d'arbitrage et à la commission d'appel des preuves bien étayées, a permis indirectement de transformer peu à peu un régime destiné à l'origine à régler les conflits industriels en un organisme qui est en mesure d'établir une politique salariale et même une politique des revenus à l'échelon national.

C'est sûrement là une expérience à étudier de plus près chez nous où l'on s'est engagé depuis quelques années dans des transformations dictées par des groupes de pression plus déterminés à assurer leurs propres intérêts qu'à établir des mécanismes sérieux où le bien commun pouvait être mieux servi.

André ROY

Technological Change & Human Development, Wayne L. Hodges & Matthew A. Relly, New York, New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, Ithaca, N.Y., 1970, 388 pp.

Israël, berceau d'une éthique humanitaire, fut l'hôte, au mois d'avril 1969, de cette conférence internationale sur le

changement technologique et le développement humain. Cette conférence était commanditée entre autres, par les fondations américaines et britanniques sur l'automation et l'emploi. Le but de ces organismes est d'étudier la nature des changements technologiques et leurs conséquences économiques (variations dans les niveaux d'emploi, effets sur les structures du marché du travail, distribution du revenu et industrialisation) et sociologiques (déplacements de main-d'oeuvre, syndicalisme, qualité du travail humain et éducation).

Voici quelques titres d'articles présentés dans ce volume : « Le rôle de la technologie moderne pour rehausser les standards économiques des pays sous-développés », « Modification des compétences, formation, motivation et mobilité », « Réorientation des attitudes patronales, syndicales et ouvrières vers un nouveau contenu de la tâche », « Le futur de la négociation collective et la résolution des conflits industriels », « Politique de revenu et partage des gains de capitaux », « La participation des travailleurs israéliens à l'entreprise, au syndicat et au gouvernement », « Le rôle de la compagnie internationale », « le rôle social du syndicat ».

Ce volume nous livre la pensée d'un groupe d'hommes d'action et de théoriciens (économistes, leaders de groupes minoritaires, industriels, leaders syndicaux, professionnels dans le champs de la négociation collective, de la médiation et de l'arbitrage, officiers gouvernementaux de trois pays) sur un sujet crucial pour tout pays : celui des changements technologiques et de leur planification. Il nous donne ensuite une information comparative sur des sujets majeurs en relations patronales ouvrières et en relations de travail. Enfin, tout cela est appuyé par des exemples vécus en Israël, laboratoire moderne d'industrialisation et de changement technologique.

Lola JACQUES

Work in Traditional and Modern Society, by Stanley H. Udy, Jr., New Jersey, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1970, 134 pp.

D'une part, la sociologie industrielle s'intéresse à la structure et au fonctionnement des organisations de travail ; d'autre part, la sociologie du dévelop-

pement économique et social s'intéresse aux sociétés en voie d'industrialisation et d'organisation. L'ouvrage de Stanley H. Udy dans la série intitulée **Modernisation des sociétés traditionnelles** tente d'établir un pont entre les deux perspectives sociologiques. Son point de départ consiste en un modèle qui se veut une représentation symbolique des liens qui peuvent exister entre les formes d'organisation de travail que des sociétés se donnent et les différents stades de leur développement. Ce modèle permet d'étudier plus précisément l'impact que des formes différentes de travail organisé peuvent avoir sur le passage de la société traditionnelle à la société industrielle et post-industrielle. L'exploration de ce lien incite l'auteur à formuler deux hypothèses de travail : il est possible que des formes existantes de travail organisé dans toute société affectent son potentiel de développement économique et social ; il est aussi vraisemblable qu'un stade donné de développement économique et social influence la manière dont le travail sera probablement organisé dans une société. Après avoir défini les concepts de « développement social » et de « travail organisé » et après avoir élaboré son modèle, l'auteur procède à l'étude de 359 organisations dans 125 sociétés différentes pour arriver à jeter plus de lumière sur ses hypothèses de départ. En plus d'être immédiatement utile au sociologue de profession, cet ouvrage intéresse aussi les spécialistes des relations industrielles qui veulent améliorer leur compréhension des contextes socio-économiques et culturels dans lesquels se façonnent ou se détériorent les rapports collectifs du travail.

Laurent BELANGER

Participation Achievement and Involvement on the Job, by Martin Patchen, New Jersey, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1970, 285 pp.

Ce volume est la publication d'une recherche sur la motivation au travail menée à la Tennessee Valley Authority.

Il constitue à lui seul trois volumes en un. C'est d'abord un exposé théorique élargi et enrichi sur des sujets pertinents à la psycho-sociologie comme la motivation, l'identification à l'organisation et au groupe de travail, la participation à la prise de décision, l'accomplissement et l'engagement personnel au travail.